

BALTIC INSTITUTE OF CORPORATE GOVERNANCE
Asociacija, registracijos kodas: 302441498, adresas: Jogailos g. 4, 01116 Vilnius
Tel.: +370 698 17011, el. paštas: rytis@bicg.eu
<http://www.bicg.eu>

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMUI

Gedimino pr. 53, LT-01109, Vilnius
El. paštas: priim@lrs.lt

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBEI

Gedimino pr. 11, LT-01103 Vilnius
El. paštas: LRVkanceliarija@lrv.lt

LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJAI

A. Vivulskio g. 11, LT-03162 Vilnius
El. paštas: post@socmin.lt

LIETUVOS RESPUBLIKOS EKONOMIKOS IR INOVACIJŲ MINISTERIJAI

Gedimino pr. 38, LT-01104 Vilnius
El. paštas: kanc@eimin.lt

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 210 IR 211 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO
PROJEKTO BEI LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ TURTO VALDYMO,
NAUDOJIMO IR DISPONAVIMO JUO ĮSTATYMO 23¹ STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO**

2026 m. sausio 12 d.
Vilnius

Įvertinę Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM) parengtus ir viešai konsultacijai pateiktus Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) pakeitimo įstatymo projektą bei Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo (toliau – Disponavimo įstatymo) 23¹ straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau abu kartu – Įstatymų projektai), 2025 m. lapkričio 12 d. pateikėme pastebėjimus ir pasiūlymus, susijusius su siūlomais pakeitimais dėl darbuotojų atstovų valdybose.

SADM 2025 m. gruodžio 17 d. pateikė patikslintus Įstatymų projektus Lietuvos Respublikos Vyriausybei kartu su derinimo pažyma dėl gautų pastabų ir siūlymų, taip pat patikslintu aiškinamuoju raštu.

Kaip nurodyta derinimo pažymoje, pastabas, į kurias nebuvo atsižvelgta, dėl darbuotojų atstovų valdybose siūlomo reguliavimo teikė ne tik BICG, bet ir Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo konfederacija, UAB „EPSO-G“, AB „Lietuvos geležinkeliai“, UAB „Vilniaus vandenys“ bei Lietuvos Respublikos finansų ministerija.

Pažymime, kad nei derinimo pažymoje, nei patikslintame aiškinamajame rašte, nei Įstatymų projektų lydimuosiuose dokumentuose nepateiktas poveikio vertinimas, argumentuotas pagrindimas dėl siūlomo reguliavimo (detalizuojama žemiau).

1. Neatitiktis Teisėkūros pagrindų įstatymui – nėra argumentų, poveikio vertinimo.

BICG 2025 m. lapkričio 12 d. rašte detaliai nurodė ir pažymėjo, kad Įstatymų projektai neatitinka 86 proc. teisėkūros principų, Teisėkūros pagrindų įstatymo 15 str., todėl negali būti laikomi tinkamais viešajai konsultacijai, nėra argumentų ir poveikio vertinimo. Šiuo metu yra 33 valstybės valdomos įmonės ir 220 savivaldybės valdomų įmonių, tačiau siūlomo reguliavimo poveikis daugiau nei 250 juridinių asmenų nėra įvertintas.

Vietoj argumentuoto pagrindimo ir poveikio vertinimo SADM:

1) derinimo pažymoje 11 kartų pažymėjo, kad siūlomas pakeitimas yra tikslingas, nes įgyvendina Vyriausybės programos 130 punkte įtvirtintą siekį stiprinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą valstybės ir savivaldybės valdomose bendrovėse.

Pažymime, kad minėtame Vyriausybės programos 130 p. nurodyta, kad bus **ieškoma galimybių** minėtam reguliavimui. Vyriausybės programa „galimybių ieškojimą“ įvardija kaip tinkamą galimų alternatyvų vertinimą. Vyriausybės programa negali būti pagrindas nesilaikyti Teisėkūros pagrindų įstatymo, kuriuo vadovaujantis turi būti siūlomo reguliavimo pagrindimas ir poveikio vertinimas.

2) derinimo pažymoje nurodė, kad esamas reguliavimas suteikia tik galimybę, bet ne pareigą skirti darbuotojų atstovus, todėl siekiamas tikslas negali būti pasiektas kitomis priemonėmis.

Pažymime, kad toks sakinyss neatitinka Teisėkūros pagrindų įstatymo 3 str. 2 d. nustatytų principų. Turi būti pateiktas pagrindimas, kaip imperatyvus reguliavimas užtikrins (kokio?) tikslo pasiekimą; turi būti įvertintas poveikis, pateiktas aiškus pagrindimas, pvz., kaip pagerėjo darbuotojų atstovavimas biudžetinėse įstaigose ir valstybės ir savivaldybės įmonėse, kiek tokių atstovų yra, kokios jų pareigos, kas vyksta kitaip, nei iki jų paskyrimo, kaip valdomi interesų konfliktai, kaip, pvz., teisės ar personalo departamento vadovas darbuotojų interesus užtikrina labiau nei dalyvaudamas posėdžiuose stebėtojo, patarėjo teisėmis, kaip toks darbuotojų atstovas vertina bendrovės vadovo veiklą, kiek fiksuojama nusišalinimų ir pan.

Taip pat reikia pagrįsti, kodėl pati Vyriausybė nesirinko tokios galimybės (kas sutrukdė tai padaryti), kad reikėtų įstatymo pakeitimo.

3) derinimo pažymoje nurodė, kad siūlomo reguliavimo poveikis ir tam tikra administracinė našta bus, tačiau ji yra proporcinga siekiamam tikslui ir atsipirks per kitas naudas – didesnę skaidrumą, socialinį dialogą, pasitikėjimą sprendimų priėmimu bei ilgalaikį įmonių atsparumą. Nors poveikis egzistuos, jis esą atsipirks per didesnę inovacijų potencialą, socialinį dialogą ir įmonių atsparumą pokyčiams.

Įstatymų projekto rengėjai patvirtina, kad reguliavimo našta bus, tačiau nesilaikoma Teisėkūros pagrindų įstatymo 15 str., kuriame nustatyta, kad rengiant teisės akto, kuriuo iš esmės keičiamas teisinis reguliavimas, projektą, privalo būti atliekamas numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimas, t. y. aiškiai nurodomas konkretus poveikis, apskaičiuojama reguliavimo našta.

Taip pat turi būti pagrįsta, kokio skaidrumo trūksta, pvz., listinguojamose bendrovėse, kas ir kaip vertina, kad trūksta (ir kam trūksta) pasitikėjimo sprendimų priėmimu, kaip atsiras socialinis dialogas - jei jo galbūt nebuvo ar kai svarstoma konfidenciali informacija valdybose.

Be to, turi būti įvertinamos visos galimos teisinio reguliavimo alternatyvos ir pasirenkama geriausia iš jų, teisės akte turi būti įtvirtinamos veiksmingiausiai ir ekonomiškiausiai teisinio reguliavimo tikslą leisiančios pasiekti priemonės. Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje pažymima, kad teisinis reguliavimas turi būti grindžiamas „sveiko proto ir akivaizdžios būtinybės“ kriterijais. Tai išplaukia iš proporcingumo principo ir teisinės valstybės doktrinos.

Įstatymų rengėjai pažymi, kad ir dabar yra galimybė akcininkams – valstybei, savivaldybėms - pasirinkti galimybę valdybos nariais rinkti darbuotojų atstovus, tačiau siūloma alternatyva „privalomai liepiant“ nepagrindžia, kad tai

veiksmingiausia ir ekonomiškiausia teisinio reguliavimo tikslą leisianti pasiekti priemonė, ypač jau dabar paneigiant esamą Darbo kodekso imperatyvų reguliavimą „informavimas ir konsultavimas, jau taikomos ir yra įtvirtintos Darbo kodekse, tačiau jos neužtikrina darbuotojų realaus dalyvavimo sprendimų priėmime“.

Minite, kad tam tikrose įmonėse nėra minėtos kultūros, privalomas darbuotojų atstovų dalyvavimas taptų formalus ir nekurtų realios naudos, apsunkintų valdybų darbą.

4) derinimo pažymoje nurodė „Alternatyvos, tokios kaip informavimas ir konsultavimas, jau taikomos ir yra įtvirtintos Darbo kodekse, tačiau jos neužtikrina darbuotojų realaus dalyvavimo sprendimų priėmime. Įtraukimas į valdybą yra veiksmingiausia priemonė, patvirtinta ES praktikos ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės „Demokratija darbe“, kuri stiprina demokratiją, tvarumą ir konkurencingumą“.

Įstatymų projektų rengėjai derinimo pažymoje mini vieną dokumentą – Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę (tai tiriamoji nuomonė, ES Tarybai pirmininkaujančios Ispanijos prašymu) „Demokratija darbe“ (Nr. 2023/C 228/06)¹, kurį toliau vadino ES rekomendacijomis ar praktika.

Pažymėtina, kad **šis dokumentas neskatina privalomo darbuotojų atstovų skyrimo į valdybas, o rekomenduoja stiprinti socialinį dialogą ir informavimo-konsultavimo mechanizmus** kaip efektyviausią būdą užtikrinti darbuotojų balsą. Dokumente nėra nuorodų į privalomą darbuotojų atstovų dalyvavimą valdybose ar kvotų nustatymą. Vietoje to akcentuojama, kad darbuotojų įtraukimas turi būti lankstus ir pritaikytas nacionalinėms tradicijoms, o pagrindinis dėmesys – informavimo ir konsultavimo sistemoms.

Dalyvavimas sprendimų priėmime minėtame dokumente **reiškia procesinį įtraukimą (informavimas, konsultavimas, dialogas), o ne privalomą struktūrinį įtraukimą (valdybos narystę).**

Taip pat neteisinga nurodyti, kad darbuotojų atstovų skyrimas yra esminis gero valdymo elementas. Geroji valdysena apibrėžiama tarptautiniuose dokumentuose, kuriais nepaneigiamos istorinės, visuomenėje nusistovėjusios praktikos, tačiau gerosios valdysenos principais nėra skatinamas darbuotojų atstovų skyrimas į valdybas.

2. Prieštaravimas Akcinių bendrovių įstatymui, valstybės valdomų įmonių politikai, gerosios valdysenos principams.

BICG minėtame 2025 m. lapkričio 12 d. rašte detalizavo, kad Įstatymų projektai, kuriais siūloma nustatyti kvotas, prieštarauja Akcinių bendrovių įstatyme nustatytiems kolegialių organų sudarymo principams. Taip pat siūlomas reguliavimas, kuris paneigia kompetentingų valdybų narių poreikį ir skaidrią jų atranką, prieštarauja Lietuvos valstybės valdomų įmonių politikai bei EBPO principams, gerosios valdysenos praktikai. Rizika dėl atsakomybės ir kompetencijos: darbuotojų atstovai valdyboje įgyja tokias pačias teises ir pareigas kaip kiti nariai (DK 210 str.), todėl atsakomybė už strateginius sprendimus gali būti neproporcinga jų kompetencijai. Tai kelia interesų konfliktų tarp darbo santykių ir valdymo funkcijų.

BICG, įvertinęs SADM derinimo pažymoje nurodytą informaciją, teikia papildomus pastebėjimus:

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.228.01.0043.01.LIT&toc=OJ%3AC%3A2023%3A228%3ATOC

- 1) derinimo pažymoje nurodyta, kad ABĮ 31 str. 2 d. ir 33 str. 2 d. nustato minimalų valdybos ir stebėtojų tarybos narių skaičių (ne mažiau nei 3), tačiau nedraudžia įmonės įstatuose numatyti didesnės sudėties.

BICG pažymi, kad siūlomas reguliavimas, kuriuo tiesiog nukopijuojama Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo nuostata, neįvertinus akcinių ir uždarytųjų akcinių bendrovių (AB, UAB) valdysenos skirtumų, prieštarauja Konstitucinio Teismo jurisprudencijos principams ir Teisėkūros pagrindų įstatymui, atitinkamai Akcinių bendrovių įstatymui, valstybės valdomų įmonių politikai, gerosios valdysenos principams.

Pažymėtina, kad EBPO rekomendavo Lietuvai atsisakyti valstybės ir savivaldybės įmonių teisinės formos, kaip nepažangios, todėl joms taikomas reguliavimas negali būti tiesiog perkeliamas akcinėms ir uždarysoms akcinėms bendrovėms. Pagal įstatymą, pvz., savivaldybės įmonės gali sudaryti, o gali ir nesudaryti valdybos (kaip tada skatinamas socialinis dialogas?), vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 665, taip pat nėra pareigos savivaldybės įmonėms sudaryti valdybą. Valstybės ir savivaldybės įmonių valdybos narių skaičius, skirtingai nuo AB ir UAB – 5 nariai ir pan., valdybos nariai ne renkami (kaip AB, UAB), o skiriami ir pan.

Įstatymų projektų siūlomos nuostatos remiasi viešųjų juridinių asmenų (valstybės ir savivaldybės įmonių, biudžetinių įstaigų, viešųjų įstaigų) galimu reguliavimu. Tuo metu AB ir UAB yra **privatūs** juridiniai asmenys, kuriems taikomi ir negali būti paneigiami gerosios valdysenos principai.

Aiškinamajame rašte nurodyta, kad „Taip pat bus sulyginotos darbuotojų dalyvavimo galimybės tarp skirtingų **viešojo sektoriaus** subjektų, o tai prisidės prie skaidresnio ir demokratiškesnio valdymo“. Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatyme nustatyta, kas patenka į viešojo subjekto sąvoką², **į kurią nepatenka AB ir UAB** – privatūs pelno siekiantys juridiniai asmenys.

Be to, derinimo pažymoje dėl Darbo kodekso projekto SADM nurodo, kad „reikalavimai nėra taikomi viešosioms įstaigoms, kuriose be valstybės dalyvautų dar bent vienas asmuo, šios įstaigos nėra finansuojamos valstybės biudžeto lėšomis. Todėl jas įtraukus, būtų nustatytas kitoks nei šiuo metu nustatytas teisinis reguliavimas dėl papildomų garantijų ir kitų nuostatų taikymo“. Tuo metu dėl darbuotojų atstovų AB ir UAB valdybose, kurios nėra finansuojamos valstybės biudžeto lėšomis, kurios turi privačių akcininkų, listinguojamos – nėra vertinamos pasekmės, akcininkų lūkesčiai, įtaka konkurencingumui, valdysenos pokyčiai, atlygio reikalavimai, darbuotojų skaičius ir pan.

- 2) aiškinamajame rašte nurodyta, kad darbuotojų atstovo valdyboje „pareigos yra susijusios su juridinio asmens valdymu, o ne individualia darbuotojo iniciatyva“.

Įstatymų projektų rengėjas pažymi, kad darbuotojų atstovas valdyboje būtų renkamas ne jo iniciatyva, paneigiamas jo individualumas; grindžiama, kad tokiam valdybos nariui reikalinga „darbdavio investicija į jo kompetenciją“. Tačiau, kaip ir nurodyta BICG 2025 m. lapkričio 12 d. rašte, valdybos narys privalo prisiimti asmeninę atsakomybę veikti bendrovės ir akcininkų naudai, o ne atstovauti atskirai interesų grupei, jis taip pat

² [Įstatymo](#) 2 str. 20 d. 1) biudžetinės įstaigos; 2) pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems vienas ar keli (kartu) šios dalies 1 punkte nurodyti subjektai daro lemiamą poveikį; 3) pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems vienas ar keli (kartu) šios dalies 1 ir 2 punktuose nurodyti viešojo sektoriaus subjektai daro lemiamą poveikį; 4) išteklų fondai; 5) mokesčių fondai; 6) fondų fondai.

įsipareigoja asmeniškai atlyginti žalą. Žiniasklaidoje taip pat pažymima³, kad, pavyzdžiui, Danijoje yra buvę keletas bylų, kuriose pripažinta valdybose buvusių darbuotojų atstovų kaltė ir žala. Taigi darbuotojų atstovas taip pat turėtų įsipareigoti atsakyti savo asmeniniu turtu. Turi būti įvertinta, ar valdybose būsiantys darbuotojų atstovai pasiruošę šiam žingsniui.

Atsižvelgiant į išdėstytą, siūlytina, esant poreikiui ir išsamiam pagrįstumui, ieškoti kitų alternatyvių būdų socialiniam dialogui stiprinti, analizuoti esamo viešiesiems juridiniams asmenims reguliavimo poveikį. Siūlomu reguliavimu nėra įvertinta kompetencijos balanso rizika (ne pagal kompetenciją, o pagal kvotas), valdybos sprendimų priėmimo efektyvumo mažėjimas, darbuotojų interesų atstovavimo neužtikrintumas bei konfliktų ir konfidencialumo rizika (kompetencijos trūkumas, sprendimų priėmimas balsų dauguma, kompetentingų valdybos narių įtaka, konfidencialumo užtikrinimas, neatskleidimas, pareiga veikti bendrovės ir akcininkų naudai, bet ne interesų grupės, atsakomybė savo turtu), teisinio reguliavimo sudėtingumas, nevienareikšmė tarptautinė praktika.

Privalomas darbuotojų dalyvavimas valdybose kelia rimtų teisinių ir praktinių iššūkių, todėl alternatyva – stiprinti informavimo ir konsultavimo mechanizmus.

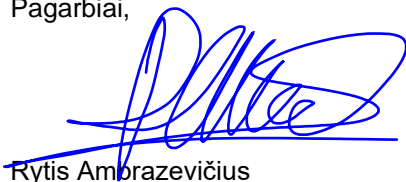
Apie BICG

BICG yra nevyriausybinė, ne pelno siekianti organizacija, kurios misija – didinti Baltijos šalių įmonių bei ekonomikos konkurencingumą, skatinant jose diegti gerąją valdysenos praktiką.

BICG nuolat rengia valdysenos rekomendacijas viešojo ir privataus sektoriaus įmonėms Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje bei, remdamasis EBPO ir kitomis gerosios praktikos gairėmis, organizuoja valdysenos mokymų programas.

BICG veikla finansuojama iš narių įnašų ir rengiamų mokymų.

Pagarbiai,



Rytis Ambrazevičius

Prezidentas

³ <https://www.vz.lt/vz-nuomone/2026/01/07/devaluojama-kompetencija-578909>